

# Evaluatie naleving Gedragscode Publieke Omroep

Mr. drs. L.F. Drost  
Drs. I.N.J. de Groot  
Mr. A.G. Mein

Februari 2009



# Inhoud

1.	Inleiding	5
2.	Context, vraagstelling en werkwijze	7
2.1	Conte t	7
2.2	Vraagstelling	8
2.3	De uitvoering van het onderzoek	9
3.	Bevindingen	11
3.1	Een algemeen beeld van de naleving	11
3.2	De naleving nader beschouwd	16
3.3	Verantwoording door middel van jaarverslagen	18
4.	Conclusies en aanbevelingen	21
4.1	Het beeld van de naleving van de gedragscode	21
4.2	Suggesties ter verbetering	22
Bijlage 1	Vragenlijst Enquête	23
Bijlage 2	Checklist jaarverslagen	31
Bijlage 3	Gespreksleidraad	33
Bijlage 4	Overzicht respondenten vraaggesprekken	35
Bijlage 5	Overzicht jaarverslagen	37



## 1. Inleiding

De Commissie ter bevordering van goed bestuur en integriteit Publieke Omroep (CIPO) houdt toezicht op de naleving van de gedragscode voor de publieke omroep. De gedragscode omvat een geheel aan voorschriften ter bevordering van goed bestuur en integriteit binnen de publieke omroep. De gedragscode is in januari 2006 in het leven geroepen door de publieke omroep zelf. De commissie is, gelet op haar functie, geïnteresseerd in de naleving van de gedragscode.

Dit rapport bevat het verslag van een onderzoek naar de naleving van de gedragscode. Het onderzoek is uitgevoerd in de tweede helft van 2008 op basis van documentstudie, een enquête, analyse van jaarverslagen en vraaggesprekken.

### *Leeswijzer*

Dit rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk twee wordt ingegaan op de achtergrond en aard van het onderzoek. Vervolgens worden in het derde hoofdstuk de bevindingen geschetst. Het rapport wordt afgesloten met conclusies en aanbevelingen in het vierde hoofdstuk.



## 2. Context, vraagstelling en werkwijze

In dit hoofdstuk wordt stilgestaan bij de achtergrond en de aard van het onderzoek.

### 2.1 Context

#### *De Gedragscode*

Sinds 1 januari 2006 is er een gedragscode van kracht voor de publieke omroep, ook wel genoemd de Richtlijnen en regelingen ter bevordering van goed bestuur en integriteit bij publieke omroepinstellingen. Doel van de gedragscode is het bevorderen van transparantie, onafhankelijkheid en integriteit binnen de publieke omroep. De gedragscode is opgesteld door de Raad van Bestuur van de Nederlandse Publieke Omroep (NPO)<sup>1</sup>, in samenspraak met de omroepen.

De gedragscode is thematisch opgezet en bestaat uit zes richtlijnen en twee regelingen.

- Richtlijn 1: Goed bestuur en toezicht
- Richtlijn 2: Integriteit
- Richtlijn 3: Verslaggeving
- Richtlijn 4: Cofinanciering en ideële sponsoring
- Richtlijn 5: Interactieve telefoondiensten, SMS, 0900-lijnen en mobiel internet
- Richtlijn 6: E-mailmarketing
- Regeling A: Klokkenluiders
- Regeling B: De commissie ter bevordering van goed bestuur en integriteit

Richtlijn 1 is niet bindend, maar heeft de status van een aanbeveling. Richtlijn 1 bevat onderwerpen die diep ingrijpen in de vereniging- en stichtingstructuur van omroepinstellingen. Deze onderwerpen moeten zich in eerste instantie uitkristalliseren in het verkeer met de achterban van de omroepinstellingen. De wens is wel dat de richtlijn een normerende en harmoniserende werking heeft. De overige richtlijnen zijn aan te merken als nadere regelingen in de zin van de Mediawet<sup>2</sup> en zijn derhalve wel bindend. De richtlijnen zijn te beschouwen als een minimumnormstelling, het staat omroepen vrij de materie verdergaand te regelen. Gemotiveerd afwijken door omroepinstellingen is mogelijk, mits jaarlijks publiek verantwoord en toegelicht (het pas toe of leg-uit-principe), bijvoorbeeld in het jaarverslag of op de website van de omroepinstelling.

De gedragscode richt zich tot de bestuurlijke en toezichthoudende organen binnen de publieke omroep en medewerkers die bij publieke omroepen werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst.

#### *Modern toezicht*

De gedragscode kan worden gezien tegen de achtergrond van het streven naar meer transparantie en de wens om aan de (kritische) buitenwereld verantwoording af te leggen over onder meer bestuur, werkwijze en de besteding van publieke middelen door de publieke omroep. Dat de

<sup>1</sup> De Richtlijnen zijn vastgesteld op 15 december 2007 op grond van art. 16, lid 5 van de Mediawet.

<sup>2</sup> Vgl. art. 19a, lid sub h juncto art. 21, lid 1 sub e van de Mediawet.

publieke omroep in de kritische publieke belangstelling staat, blijkt wel uit publicaties in de media naar aanleiding van onder meer het jaarverslag over 2007 van het Commissariaat voor de Media<sup>3</sup> en het rapport Publieke omroep in beeld van de Algemene Rekenkamer uit 2008<sup>4</sup>. De publieke omroep acht het van belang om aldus duidelijk te maken dat zij haar onafhankelijkheid op verantwoorde wijze kan dragen.

De gedragscode is een vorm van zelfbinding en zelfregulering door en binnen een branche, in dit geval de publieke omroep. Het is een voorbeeld van wat wel wordt genoemd horizontaal toezicht<sup>5</sup>. Hierbij ligt de verantwoordelijkheid voor de naleving in eerste instantie bij de ondertoezichtgestelden zelf. Het toezicht krijgt dan vorm in good governance- en compliance-programma's of convenanten en keurmerken. Deze vormen van toezicht zijn gericht op overreding, samenwerking en onderling vertrouwen. De overheid als toezichthouder blijft (waakzaam) op de achtergrond, waardoor de externe toezichtdruk afneemt. Horizontaal toezicht is de laatste jaren sterk in opkomst als alternatief voor of naast het klassieke verticale overheidstoezicht. Hiervan wordt de doeltreffendheid en doelmatigheid de laatste tijd nogal gekritiseerd<sup>6</sup>.

### ***De Toezichthouder***

De Commissie ter bevordering van goed bestuur en integriteit Publieke Omroep (CIPO) houdt toezicht op de naleving van de gedragscode. De commissie is onafhankelijk en kan eigener beweging onderzoek instellen naar vermeende misstanden in relatie tot Richtlijn 2 tot met 6. Ook klachten van belanghebbende kunnen aanleiding zijn voor het starten van een onderzoek. Daarnaast vervult de CIPO een vraagbaakfunctie voor omroepinstellingen als het gaat om de toepassing van de gedragscode. Op basis van de uitoefening van bovenstaande taken adviseert de CIPO de publieke omroepinstellingen en doet zij aanbevelingen. De CIPO kan geen sancties opleggen, ze doet publiekelijk verslag van haar werkzaamheden.

## **2.2 Vraagstelling**

De gedragscode is nu ruim twee jaar van kracht. Naar de indruk van de CIPO hebben de publieke omroepinstellingen de gedragscode grotendeels geïmplementeerd. Minder duidelijk is het beeld van de precieze naleving van de gedragscode. Daarbij spelen vragen als: in hoeverre wordt de gedragscode nageleefd? Werkt de gedragscode naar wens en wat kan beter? Welke rol kan de CIPO hierbij spelen? Onderzoek moet hierover helderheid verschaffen. De uitkomst van het onderzoek moet aanbevelingen opleveren aan de Raad van Bestuur van de NPO. Zo moet de Raad van Bestuur in staat worden gesteld, aan de hand van de uitkomst van het onderzoek, te beslissen of Richtlijn 1 eveneens in een nadere regeling moet worden omgezet of anderszins moet worden aangepast.

De hoofdvraag van het onderzoek luidt dan ook:

*In hoeverre wordt de gedragscode nageleefd?*

Een afgeleide vraag is hiertoe een meetinstrument te ontwikkelen

<sup>3</sup> Riant salaris voor omroepbaas *NRC Handelsblad 7 juni 2008*, Globetrotter Floortje Dessing verdient meer van JP, *NRC Handelsblad 17 juni 2008* of Meer topsalarissen bij omroepen dan bekend, *NRC Handelsblad 1 juli 2008*

<sup>4</sup> Publieke omroep niet transparant, *NRC Handelsblad 11 september 2008*

<sup>5</sup> Vgl. Ottow, A.T. *De markt meester? De zoektocht naar nieuwe vormen van toezicht* (oratie), Utrecht, 2008, Mertens, J.H. *Toezicht in een polycentrische samenleving* (oratie) Delft, 2006 en Willemsen, F., F. Leeuw en B. Leeuw in *Toezicht en inspectie in maten en soorten*, *Tijdschrift voor criminologie 2008 (50) 2*

<sup>6</sup> Ib idem



## 2.3 *De uitvoering van het onderzoek*

Om bovengenoemde onderzoeksvraag te beantwoorden zijn de volgende werkzaamheden verricht.

- de afname van een enquête
- de analyse van jaarverslagen
- het voeren van vraaggesprekken

Het gebruik van drie methoden in onderlinge samenhang komt de betrouwbaarheid ten goede.

### *Enquête*

Om te beginnen is een oriënterend vraaggesprek gevoerd met de voorzitter en de secretaris van de CIPO evenals de compliance-officer van de NPO. Op basis van deze gesprekken en een beperkte documentstudie is vervolgens een enquête opgesteld. Deze enquête bevat vragen over de naleving van de gedragscode door medewerkers van de publieke omroep, in bestuurs-, directie- en staffuncties. De enquête was *Internet based*. Dat wil zeggen dat respondenten een verzoek tot medewerking is gemaïld, een internetadres en inlogcode. De omroepen hebben, op voorspraak van de opdrachtgever, hiertoe e-mailadressen van mogelijke respondenten aangeleverd. Wij hebben 69 functionarissen verzocht mee te werken aan de enquête, waarvan 59 uiteindelijk aan dit verzoek gehoor hebben gegeven. Deze respons achten wij bevredigend. De vragenlijst voor de enquête is geïnspireerd op de methodiek van de zogenoemde Tafel van 11<sup>7</sup> en opgesteld in overleg met de opdrachtgever. De Tafel van 11 is een veel gebruikt instrument ter analyse van de bereidheid tot naleving en biedt aanknopingspunten ter verbetering van de naleving. De enquête is binnen het Verwey-Jonker Instituut getest. Voor de vragenlijst wordt verwezen naar bijlage 1.

### *Jaarverslagen en vraaggesprekken*

Vervolgens is elke omroep verzocht een jaarverslag over 2007 toe te sturen. Daaruit zijn in tien omroepen geselecteerd waarvan de jaarverslagen zijn geanalyseerd. Het jaarverslag is immers het instrument bij uitstek om verantwoording af te leggen over de naleving van de gedragscode. Dit is gebeurd aan de hand van een checklist. Hiervoor zij verwezen naar bijlage 2.

Ten slotte is met sleutelfunctionarissen op bestuurs- en directieniveau van tien omroepen een vraaggesprek gevoerd over de gedragscode en de naleving daarvan. De gesprekken vonden plaats aan de hand van een semigestructureerde vragenlijst. Ze boden de gelegenheid om dieper in te gaan op de motieven tot het al dan niet naleven van de gedragscode. Voor een overzicht van de gesprekspunten en de respondenten zij verwezen naar bijlage 3 en 4. De omroepen zijn geselecteerd in overleg met de opdrachtgever. De checklist en gesprekspuntenlijst zijn ter kennisname aan de opdrachtgever gestuurd.

Op verzoek van de opdrachtgever zijn Richtlijn 5 en 6 niet in de enquête verwerkt. Ze zijn wel in de analyse van de jaarverslagen en vraaggesprekken aan de orde gesteld. De vragenlijst voor de enquête, evenals de checklist en de gesprekspuntenlijst, is zo opgesteld dat die meermaals kunnen worden gebruikt. Hierdoor is herhalingsonderzoek mogelijk, wat een meerjarig beeld oplevert van de naleving van de gedragscode en eventuele trends zichtbaar maakt.

<sup>7</sup> Vgl. [www.servicecentrumhandhaving.nl](http://www.servicecentrumhandhaving.nl)



### 3. Bevindingen

In dit hoofdstuk worden de uitkomsten van het onderzoek behandeld. Achtereenvolgens wordt ingegaan op de opbrengst van de enquête, de vraaggesprekken en de analyse van de jaarverslagen.

#### 3.1 *Een algemeen beeld van de naleving*

##### *Respons*

In totaal zijn 69 functionarissen benaderd om de enquête in te vullen. Hiervan hebben 59 de enquête volledig ingevuld. Vijf respondenten hebben een deel van de enquête ingevuld, deze zijn niet meegenomen in deze analyse. Vijf andere respondenten hebben niet gereageerd. Per omroep heeft minimaal één functionaris de enquête ingevuld. Van acht omroepen heeft slechts één functionaris de enquête ingevuld, dit betreft vooral de kleinere omroepen. Van vijftien omroepen hebben twee tot acht respondenten gereageerd. Negen respondenten wilden niet zeggen bij welke omroep ze werkzaam zijn. Van de NIO, RKK en de RVU heeft niemand de enquête ingevuld.

Het merendeel van de respondenten heeft een functie op stafniveau (n=30; 51%). Verder is de enquête ingevuld door bestuursleden (n=4; 7%), directieleden (n=8; 14%), lijnfunctionarissen (n=7; 12%) en een aantal andere medewerkers (n= 11; 19%). Voor 46% van de respondenten speelt de gedragscode een (zeer) grote rol in hun dagelijks werk (n=27). Voor 37% (n=22) is die rol niet groot en niet klein, voor 17% (n=10) speelt de gedragscode een zeer kleine rol in hun dagelijks werk.

Allereerst wordt ingegaan op de antwoorden op de vragen over de gedragscode als zodanig en vervolgens op vragen per richtlijn.

##### *Bekendheid, duidelijkheid en acceptatie*

Het merendeel van de respondenten geeft aan bekend te zijn met de gedragscode. Slechts één respondent antwoordt de gedragscode niet te kennen. Een groot deel van de respondenten vindt de gedragscode duidelijk (n=47; 76%). Een kleiner deel heeft daarover geen mening (neutraal: n=14; 24%). Geen van de respondenten antwoordt de code onduidelijk te vinden, maar de optie 'zeer duidelijk' wordt ook niet aangevinkt. Ook is het merendeel van de respondenten van mening dat de gedragscode nuttig (n=44; 75%) tot zeer nuttig (n=9; 15%) is. Een klein deel is neutraal over het bestaan van de gedragscode (n=6; 10%), maar geen enkele respondent vindt de code onnuttig.

##### *Kosten/baten niet-naleving gedragscode*

De respondenten zijn over het algemeen van mening dat het schadelijk is voor de organisatie om de gedragscode niet na te leven. 20% (n=12) is het hier geheel mee eens en 60% (n=35) is het er mee eens. 20% (n=12) kijkt hier wat neutraler tegen aan en geeft aan het er niet mee eens, maar ook niet mee oneens te zijn. Geen enkele respondent is het oneens met de bewering dat niet naleven de organisatie schade toebrengt. Gevraagd naar de wijze waarop het niet-naleven van de gedragscode de omroep kan schaden worden vooral imagoschade en boetes genoemd. Een groot deel van de respondenten geeft aan het vanzelfsprekend te vinden dat er regels worden opgesteld voor de omgang met publiek geld. Ook wordt genoemd dat een dergelijke gedragscode de integriteit van de medewerkers ten goede komt. Het merendeel van de respondenten ziet dan ook geen winst in het niet-naleven van de gedragscode (46%; n=27 mee oneens). Slechts een kleiner deel van de

respondenten geeft aan dat het niet-naleven van de gedragscode wel degelijk winst kan opleveren voor de organisatie (17%; n=10). De overige respondenten staan hier neutraal tegenover (37%; n=22). De respondenten die het eens zijn met deze bewering is gevraagd naar de wijze waarop het niet-naleven van de gedragscode winst op kan leveren. Zij noemen vooral dat het tijd kost om regels te bestuderen, over te brengen en na te leven. Het niet-naleven van de gedragscode kan dus tijds winst opleveren.

### ***Pakkans***

Het merendeel van de respondenten geeft aan de kans op controle op naleving van de gedragscode als groot te ervaren (n=27; 46%). Ook acht het merendeel de kans gemiddeld tot groot dat het opgemerkt zou worden als zij zich niet aan de gedragscode houden (42% grote kans, 42% niet groot/niet klein). Verder antwoordt een groot deel dat hun collega's het zouden afkeuren als de respondent zich niet aan de gedragscode houdt (56% mee eens). Over de vraag of collega's een overtreding zouden melden bij een leidinggevende, zijn de meningen verdeeld. 31% acht de kans groot dat een collega dit aan de leiding meldt, 22% acht deze kans klein. Het merendeel acht deze kans niet klein en niet groot (46%). De meeste respondenten achten de kans echter klein dat een overtreding bij de CIPO gemeld wordt. 71% (n=49) acht deze kans klein tot zeer klein.

### ***Sanctionering***

Ongeveer de helft van de respondenten is van mening dat er een sanctie moet staan op het niet-naleven van de gedragscode (n=29; 49%). Een kleiner deel is van mening dat dit juist niet het geval moet zijn (n=11; 19%). Een relatief groot deel heeft hier geen mening over (n=19; 32%). Gevraagd naar de wijze waarop sanctionering zou moeten plaatsvinden, geven de respondenten aan dat dit afhankelijk is van de functie van de persoon en de soort overtreding. De voorgestelde sancties variëren van berisping en boete tot ontslag.

### ***Beeld van de naleving***

Slechts één respondent geeft aan veel mensen te kennen die zich niet aan de gedragscode houden. Dit betreft bestuursleden, directieleden en medewerkers. Een twaalfstal respondenten (20%) geeft aan een aantal mensen te kennen dat zich niet aan de gedragscode houdt. Dit betreft directieleden en medewerkers. Maar ook worden bestuursleden van andere omroepen en freelancers genoemd. De respondenten die antwoorden dat freelancers zich niet aan de gedragscode houden, weten echter niet of de naleving van de code in de freelance contracten is opgenomen<sup>8</sup>.

In het onderstaande wordt ingegaan op de antwoorden op specifieke vragen over de meest relevante onderdelen van de richtlijnen en regelingen.

### ***Richtlijn 1: Goed bestuur en toezicht***

Onderstaande tabel geeft weer in hoeverre de artikelen van Richtlijn 1 worden nageleefd.

<sup>8</sup> De gedragscode geldt niet voor freelancers, tenzij dit in hun contract is opgenomen.

	% wel	% niet	% weet niet
1. De taken van het toezichhoudende en het bestuurlijke orgaan zijn gescheiden, bij voorkeur worden deze uitgevoerd door verschillende organen maar in ieder geval door verschillende functionarissen.	76	15	9
2. De voorzitter van het toezichhoudend orgaan is niet dezelfde persoon als de voorzitter van het besturend orgaan.	79	14	7
3. Er worden geen leningen aan topfunctionarissen verstrekt.	81	0	19
4. De (hoogte van de) beloningen van topfunctionarissen zijn openbaar.	86	3	10
5. Het jaarinkomen van topfunctionarissen wordt vastgesteld door het toezichhoudend orgaan.	71	10	19
6. Het besturend orgaan rapporteert jaarlijks over de resultaten van de omroep; hierin wordt ook een verslag van het toezichhoudend orgaan opgenomen.	66	15	19
7. In de statuten wordt de wijze van en bevoegdheden beschreven voor benoemen, schorsen en ontslaan van leden van besturend en toezichhoudend orgaan.	83	2	15
8. Een profielschets van het toezichhoudend orgaan is te vinden op de website.	41	32	27

Volgens de meerderheid van de respondenten wordt deze richtlijn nageleefd. Wel valt op dat een relatief groot deel van de respondenten niet weet of (bepaalde onderdelen) van deze richtlijn door hun omroep wordt toegepast. Een groot deel van de respondenten geeft aan dat een scheiding wordt aangehouden van de taken van het toezichhoudende en het bestuurlijk orgaan (punt 1). De respondenten die aangeven dat dit niet het geval is, geven als verklaring dat de omroep daar nog mee bezig is. Voor een aantal omroepen moeten daartoe eerst de formele kaders worden gewijzigd. Ook de respondenten die aangeven dat er geen sprake is van een personele scheiding van het voorzitterschap van het bestuur en het toezichhoudend orgaan (punt 2), geven aan dat de omroep dit nog aan het regelen is. Het merendeel van de respondenten geeft aan dat beloningen van topfunctionarissen openbaar worden gemaakt (punt 4). Waar dat niet het geval is, is er maar één topfunctionaris werkzaam waardoor de gegevens herleidbaar zouden zijn. Van het vaststellen van de salarissen van topfunctionarissen door het toezichhoudend orgaan (punt 5), zeggen enkele respondenten dat dit niet het geval is. Waar dat niet het geval is, geven zij aan dat dit artikel niet op hen van toepassing is omdat zij nog geen toezichhoudend orgaan hebben. Dit is ook de reden waarom van punt 6 en 8 wordt afgeweken, aldus respondenten.

## ***Richtlijn 2: Integriteit***

Onderstaande tabel geeft weer in hoeverre de artikelen van Richtlijn 2 worden nageleefd.

	% wel	% niet	% weet niet
1. Medewerkers of hun partner hebben geen financiële belangen in ondernemingen die een relatie met de omroepinstelling hebben.	85	5	10
2. Als medewerkers familie- of vriendschapsbetrekkingen met een aanbieder van diensten hebben, onthouden zij zich van deelname aan besluitvorming over opdracht.	83	2	15
3. Medewerkers nemen geen diensten of faciliteiten aan die hun onafhankelijke positie kunnen beïnvloeden.	88	0	12
4. Topfunctionarissen melden beleggingen in sectorgerelateerde ondernemingen.	58	9	34
5. Bij afname van producten of diensten worden de wettelijke aanbestedingsregels gevolgd, als die niet gelden dan wordt bij diensten boven € 50.000,- bij tenminste drie partijen een offerte gevraagd.	78	7	15
6. Een accountant is voor ten hoogste vijf jaren achtereenvolgend verbonden aan een omroeporganisatie als degene die de jaarstukken opmaakt.	75	3	22
7. Nevenfuncties van topfunctionarissen en toezichthouders worden geregistreerd en openbaar gemaakt.	83	2	15
8. Medewerkers ontvangen geen inkomsten uit nevenfuncties uit hoofde van de functie.	83	2	15
9. Medewerkers nemen geen geschenken aan om iets te doen of laten.	86	0	14
10. Medewerkers melden geschenken boven € 50,-.	80	5	15
11. Medewerkers ontvangen geen geschenken op het huisadres.	68	0	32
12. Buitenlandse reizen vinden alleen plaats na schriftelijke toestemming en de medewerker maakt een verslag van de reis.	71	15	14

Ook hier is het algemene beeld dat deze richtlijn wordt nageleefd. Een groot deel van de respondenten geeft aan dat medewerkers geen financiële belangen hebben in ondernemingen met een relatie met de omroep (punt 1). Waar daarvan wordt afgeweken, wordt in een enkel geval aangegeven dat dit wel is gemeld aan het Commissariaat voor de Media. Het valt op dat een groot deel van de respondenten niet weet in hoeverre topfunctionarissen beleggingen in sectorgerelateerde ondernemingen melden (punt 4). Waar respondenten aangeven dat hiervan wordt afgeweken, is dat omdat er volgens hen geen beleggingen in sectorgerelateerde ondernemingen voorkomen. De meeste respondenten geven aan dat de aanbestedingsregels worden gevolgd (punt 5.). Diegenen die aangeven dat dit niet geval is, voeren aan het te bewerkelijk te vinden om in alle gevallen zo'n uitvoerige procedure te volgen. Zij geven aan wel zoveel mogelijk prijzen te vergelijken. Ook de nevenfuncties worden bekend gemaakt (punt 7.), aldus respondenten. Waar dat niet het geval is, is dat in de maak aldus een klein deel respondenten. En waar wordt afgeweken van het voorschrift dat geen inkomsten uit nevenfuncties mogen worden ontvangen (punt 8.), moet daarvoor volgens desbetreffende respondenten wel toestemming worden gevraagd bij de directie. Ook de afwijking van het voorschrift dat geschenken boven de € 50,- moeten worden gemeld, wordt toegelicht met de opmerking dat dit te omslachtig is. Ten slotte blijft de verslaglegging van buitenlandse reizen (punt 12.) om praktische redenen nog wel eens achterwege, aldus een klein deel respondenten.

### ***Richtlijn 3: Verslaglegging***

Onderstaande tabel geeft weer in hoeverre de artikelen van Richtlijn 3 worden nageleefd.

	% wel	% niet	% weet niet
1. Ieder jaar verklaart het besturend orgaan in een bedrijfsvoeringverklaring dat niet is gebleken dat de bedrijfsvoering tekort is geschoten.	75	7	19
2. In het verslag wordt ingegaan op het al of niet toepassen van de richtlijnen en uitgelegd als er van wordt afgeweken.	66	7	27
3. In het verslag wordt ingegaan op de realisatie van doelstellingen, de middelen die daarmee gemoeid zijn en evt. maatregelen die genomen worden.	63	14	23

Het algemene beeld is dat deze richtlijn wordt nageleefd. Volgens de meeste respondenten maakt het besturend orgaan jaarlijks een bedrijfsvoeringverklaring op (punt 1.). Waar dat niet het geval is, is dat in een enkel geval afgestemd met de CIPO. Waar in het jaarverslag niet wordt ingegaan op de realisatie van de doelstellingen (punt 3.), is een dergelijk jaarverslag in ontwikkeling, aldus een klein deel respondenten. Andere respondenten verwijzen naar het financieel jaarverslag.

### ***Opname bedrijfsvoeringverklaring in jaarverslag***

Naast de naleving van bovenstaande richtlijn, is de respondenten gevraagd of zij van mening zijn dat de bedrijfsvoeringverklaring in het jaarverslag opgenomen zou moeten worden. Over het algemeen zijn de respondenten van mening dat dit het geval zou moeten zijn (61%; n= 36). Als reden wordt genoemd dat dit de transparantie ten goede komt. Slechts een klein deel meent dat dit niet in het jaarverslag thuis hoort (15%; n=9). Tegenstanders voeren aan dat dit overbodig is of dat dit een vertrouwelijk stuk zou moeten zijn. De overige respondenten hebben hier geen mening over.

### ***Richtlijn 4: Cofinanciering***

Onderstaande tabel geeft weer in hoeverre de artikelen van Richtlijn 4 worden nageleefd.

	% wel	% niet	% weet niet
1. Omroepinstellingen bedingen bijdragen door middel van een schriftelijke overeenkomst.	76	3	21
2. Omroepinstellingen doen jaarlijks in de jaarrekening melding van de waarde van een product/dienst dat zij ontvangen hebben, de naam van de cofinancier en de specifieke relatie tussen cofinancier en omroepinstelling.	61	9	30
3. Het maken van afspraken over bijdragen van cofinanciers geschiedt niet door omroepmedewerkers die betrokken zijn bij de redactionele totstandkoming van het betreffende programma.	58	10	32
4. Omroepinstellingen rapporteren over redactionele onafhankelijkheid per programmasoort.	27	22	51

Ook hier is het algemene beeld is dat deze richtlijn wordt nageleefd. Een klein deel van de respondenten geeft aan dat omroepinstellingen geen bijdragen bedingen door middel van een schriftelijke overeenkomst (punt 1), zij onderbouwen dit echter niet. Verder moeten omroepinstellingen moeten jaarlijks de bijdragen van cofinanciers beschrijven in de jaarrekening (punt 2). Een klein deel van de respondenten geeft aan dat dit artikel niet wordt toegepast, zij geven evenmin aan waarom. Een aantal van hen geeft wel aan dat de omroep dit voornemens is. Ook moeten afspraken met cofinanciers moeten worden gemaakt door een onafhankelijke medewerker (punt 3.). Een klein deel van de respondenten geeft aan dat dit artikel niet wordt toegepast. Zo wordt gesteld

dat cofinanciering ook een inhoudelijk doel dient en dat er daarom wel iemand van het programma bij moet worden betrokken. De afwijking van het voorschrift dat omroepinstellingen rapporteren over redactionele onafhankelijkheid per programmasoort, wordt door respondenten wel onderbouwd met de stelling dat dit een te lastig voorschrift is om mee te werken. Anderen geven aan maar één programmasoort te kennen of te werken met een programmastatuut waardoor de onafhankelijkheid wordt gewaarborgd.

#### ***Regeling A: Klokkenluiders***

De meeste respondenten zijn bekend met de klokkenluidersregeling uit de gedragscode. Slechts zes respondenten (10%) kennen de regeling niet. De respondenten die de regeling kennen is gevraagd of ze hem ook zouden gebruiken als ze het vermoeden hebben van een misstand. Het merendeel geeft aan dat ze dan gebruik zouden maken van deze regeling (60%; n=32). Een kleiner deel weet niet wat ze zouden doen (34%; n= 8). Een minderheid zou geen gebruik maken van de regeling (6%; n=3). Op de vraag waarom niet, heeft geen respondent geantwoord. Vervolgens is de respondenten gevraagd of ze een vermoeden van een misstand intern en/of bij de CIPO zouden melden. 24% zou de vermoede misstand zowel intern als bij de CIPO melden (n=4). Een ongeveer even groot deel van de respondenten weet niet of en waar ze het zouden melden (22%; n= 3). De meerderheid zou het alleen intern melden (54%; n=32). De meest genoemde reden hiervoor is dat men van mening is dat iets intern opgelost moet worden als dat mogelijk is. Als dat niet mogelijk is, kan altijd nog melding aan de CIPO plaatsvinden.

#### ***Regeling B: Commissie ter bevordering goed bestuur en integriteit (CIPO)***

De meerderheid van de respondenten is bekend met de CIPO (86%; n =51). Acht respondenten (14%) geven aan de commissie niet te kennen. Het grootste deel van de respondenten die de CIPO kennen zijn neutraal over haar functioneren (51%; n=26). Een bijna even groot deel is positief over de commissie (47%; n=24). Slechts één respondent oordeelt daar negatief over.

### ***3.2 De naleving nader beschouwd***

Om de resultaten van de enquête beter te kunnen duiden is gesproken met tien vertegenwoordigers van publieke omroepen, werkzaam op directieniveau.

#### ***Bekendheid en acceptatie***

De gedragscode is goed bekend bij de publieke omroepen. Dit geldt vooral voor het bestuur en de directie, op de werkvloer leeft de gedragscode volgens respondenten veel minder. Daar is de houding zelfs tamelijk laconiek. Zij vinden dit niet verwonderlijk omdat de gedragscode in hun ogen vooral een instrument is van bestuur en management. De verantwoordelijkheid voor de implementatie of naleving van de gedragscode is op directie- of stafniveau ondergebracht, in een enkel geval bij een reeds bestaande compliance-officer. Respondenten beoordelen de gedragscode als duidelijk en begrijpelijk. Daar waar er vragen of onduidelijkheden over de gedragscode zijn ontstaan, is de CIPO gemakkelijk bereikbaar voor advies.

#### ***Naleving***

De bereidheid tot naleving van de gedragscode is op zichzelf genomen hoog. Respondenten onderschrijven de achterliggende gedachte van het afleggen van verantwoording over de besteding van publieke middelen. Het houdt een zeker bewustzijn in stand van de verantwoordelijkheid voor een ordelijk bestuur en bedrijfsvoering, aldus een respondent. Bij de nalevingsbereidheid van de gedragscode speelt ook een sterke rol dat men het risico wil mijden imagoschade op te lopen als gevolg van een slechte naleving van de gedragscode.



Wat betreft de feitelijke naleving is een aantal omroepen nog bezig met organisatorische en statutaire aanpassingen naar aanleiding van Richtlijn 1: Goed bestuur en toezicht en verwacht men deze nog dit jaar af te ronden. Voor een aantal omroepen is de introductie van de gedragscode het startpunt geweest van een herschikking van de verhouding tussen de vereniging/leden, het bestuur en de directie. Voor sommige was de gedragscode een welkome ruggensteun bij een reeds lopende herschikking van de bestuurlijke verhoudingen. Een aantal respondenten geeft aan dat de gedragscode mede heeft bijgedragen aan een verheldering van verdeling van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden tussen achterban, bestuur en directie. De zakelijker verhoudingen stelt hen in staat hun omroep beter te leiden.

Volgens respondenten worden de kernbepalingen van de overige richtlijnen goed nageleefd, zij het dat men niet altijd even scherp zicht heeft op de naleving op de werkvloer. Men geeft aan dat onderdelen uit Richtlijn 2: Integriteit, zoals de registratie van financiële belangen en beleggingen, de openbaarmaking van nevenfuncties, de registratie van geschenken en giften en de verslaglegging van buitenlandse reizen er nog wel eens bij in wil schieten. De registratie- en verslagleggingsvoorschriften worden door veel respondenten als bureaucratisch of betuttelend ervaren.

De gedragscode wordt bij de meeste publieke omroepen bij indiensttreding van medewerkers onder de aandacht gebracht of is onderdeel van de contractbesprekingen. De zittende medewerkers zijn kort na de inwerkingtreding van de gedragscode per brief of via het Intranet geïnformeerd. Bij sommige omroepen is het onderwerp van functionerings- of beoordelingsgesprekken. Bij een aantal omroepen moeten de bestuursleden en/of medewerkers jaarlijks een verklaring ondertekenen omtrent onderdelen uit Richtlijn 2: Integriteit of aan de hand van een formulier een opgave doen van onder meer geschenken, nevenfuncties en eventuele relevante familiebetrekkingen. Ook komt de naleving van de gedragscode wel aan de orde bij het opstellen en de bespreking van de jaarstukken.

### ***Opstelling CIPO***

Er is weinig contact met de CIPO, aldus respondenten. Men verwijst naar een voorlichtingsbijeenkomst van de CIPO in 2008, die als nuttig werd ervaren. Indien nodig is de CIPO gemakkelijk bereikbaar voor advies en ondersteuning. Daarbij staat de CIPO open voor de bijzondere positie en achtergrond van iedere omroep, aldus respondenten.

Overigens ervaren respondenten wel een hoge toezichtdruk op de publieke omroep: van het commissariaat voor de Media, de Algemene Rekenkamer, de NPO (prestatieovereenkomst), het ministerie van OC&W (visitatie en Handboek financiële verslaglegging) en de Raad voor de Journalistiek. Mede gelet hierop wenst men geen actievere rol van de CIPO. De CIPO zou ook niet over sancties moeten beschikken om de naleving te bevorderen. De huidige toerusting en opstelling van de CIPO wordt als adequaat ervaren. Respondenten zouden het toejuichen als de gedragscode voorlopig ongewijzigd blijft. Dit in verband met de tijd en moeite die gepaard gaat met de implementatie daarvan. Voor een enkele respondent zou de CIPO ook wel meer mogen toezien op de uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid van voorschriften voor de publieke omroep.

### **3.3 Verantwoording door middel van jaarverslagen**

Van een tiental publieke omroepen is het jaarverslag geanalyseerd in het licht van de gedragscode. Het gaat dan om die elementen uit de gedragscode die openbaar gemaakt moeten worden<sup>9</sup>. In het onderstaande wordt daarvan een algemeen beeld geschetst. Voor een gedetailleerder overzicht zij verwezen naar bijlage 5.

#### ***Richtlijn 1: Goed bestuur en toezicht***

In de onderzochte jaarverslagen wordt verslag gedaan over de resultaten in het verslagjaar, doorgaans door de directie, in een enkel geval door het bestuur en/of namens de vereniging (art. 5 en 13). De openbaarmaking van de beloning van de topfunctionarissen geschiedt veelal op het niveau van het gehele bestuur en directie en wordt slechts in beperkte mate uitgesplitst. Het dienstverband en de functie van topfunctionarissen worden in het jaarverslag vermeld (art. 11). Het verslag van het toezichthoudend orgaan ontbreekt veelal in het jaarverslag mede omdat de desbetreffende omroepen in het verslagjaar nog niet over een formele toezichthouder beschikten (art. 21). Hiervan wordt in het jaarverslag melding gemaakt evenals van de voornemens op dit punt. Dit geldt ook voor de openbaarmaking van de beloning van de toezichthouder (art. 35). Ook wordt in algemene zin verslag gedaan van de vorderingen op het gebied van de functiescheiding bestuur - toezicht (art. 19). Als zich wezenlijke veranderingen hebben voorgedaan in de bestuurs- of toezichtstructuur of in de naleving van de gedragscode wordt hiervan melding gemaakt in de jaarverslagen (art. 39).

#### ***Richtlijn 2: Integriteit***

In de jaarverslagen wordt niet gerept over (de registratie voor de opgave van) financiële belangen (art. 1.1) en beleggingen in sectorgerelateerde ondernemingen (art. 1.4). In een enkel geval wordt verwezen naar de website van de omroep. Nevenfuncties van topfunctionarissen wordt slechts een enkele maal vermeld in het jaarverslag. Ook wordt wel verwezen naar de website (art. 2.2). Van (de registratie van) geschenken wordt in een deel van de jaarverslagen opgemerkt dat dit wordt bijgehouden (art. 4.2 en 4.3). In een aantal gevallen wordt gesteld dat de omroep van deze regel afwijkt. In de jaarverslagen wordt geen verslag gedaan van de buitenlandse reizen (art. 7.4). Uit de interviews blijkt overigens dat een enkele omroep de registers en/of nevenfuncties heeft vermeld op de website van de omroep. In een aantal gevallen worden de registers wel bijgehouden, maar zijn die (nog) niet openbaar.

#### ***Richtlijn 3: Verslaglegging***

De bedrijfsvoeringverklaring wordt jaarlijks afgegeven (art. 2.1), het maakt in meeste gevallen geen deel uit van het jaarverslag. Uit de interviews blijkt dat deze verklaring in sommige gevallen is opgenomen in verslagen aan het Commissariaat voor de Media en/of de NPO.

#### ***Richtlijn 4: Cofinanciering en ideële sponsoring***

In de jaarrekening wordt doorgaans verslag gedaan van cofinanciering (art. 1.5). In sommige gevallen specifiek, in andere gevallen slechts in algemene zin. In de jaarverslagen is niet opgenomen een algemene verklaring over cofinanciering en de naleving van Richtlijn 2 in relatie tot cofinanciering (art. 1.7). In de jaarverslagen wordt in algemene zin gerapporteerd over de redactionele onafhankelijkheid ten aanzien van cofinanciering (art. 2.5). In een enkel geval wordt verwezen naar een redactie- of mediastatuut. Uit de interviews blijkt dat de rapportage hierover in sommige gevallen is opgenomen in verslagen aan het Commissariaat voor de Media en/of de NPO.

<sup>9</sup> Hierbij zij opgemerkt dat de openbaring, op een enkele uitzondering na (art. 13 en 21), formeel niet door middel van het jaarverslag hoeft te scheiden. Dit is in onze ogen echter wel een voor de hand liggend medium.

***Richtlijn 5: Interactieve telefoondiensten, SMS, 0900-lijnen en mobiel internet***

In de jaarrekening wordt geen verslag gedaan van de inkomsten uit deze diensten. Overigens maakt een groot deel van de omroepen hiervan geen gebruik. Uit de interviews blijkt dat de rapportage hierover in sommige gevallen is opgenomen in verslagen aan het Commissariaat voor de Media en/of de NPO.

***Richtlijn 6: E-mailmarketing, regeling A: klokkenluiders en regeling B: CIPO***

Hierover wordt in de jaarverslagen niet gerept. Wel wordt in een enkel geval verslag gedaan van de contacten met de CIPO.



## 4. Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden de bevindingen afgezet tegen de vraagstelling van het onderzoek. Op basis daarvan worden conclusies getrokken en aanbevelingen gedaan.

De hoofdvraag van het onderzoek luidt als volgt.

*In hoeverre wordt de gedragscode nageleefd?*

### 4.1 *Het beeld van de naleving van de gedragscode*

1. De gedragscode is bekend onder medewerkers van de publieke omroep. De gedragscode is duidelijk en begrijpelijk. Het gedachtegoed dat aan de gedragscode ten grondslag ligt, wordt algemeen onderschreven binnen de publieke omroep. De bereidheid tot naleving van de gedragscode is hoog. Naast het besef van een maatschappelijke verantwoordelijkheid voor de besteding van publieke middelen, blijkt de angst voor imagoschade een belangrijk motief voor naleving. Daarnaast wordt de sociale controle op de naleving van de gedragscode als hoog ervaren evenals de kans dat niet-naleving aan het licht komt. Deze factoren werken sterk bevorderlijk voor de naleving.
2. De gedragscode leeft sterk op het niveau van bestuur, directie en staf van de publieke omroep. De gedragscode wordt op bestuurs- en directieniveau over het algemeen goed nageleefd, het nalevingspercentage is vrij hoog. Relevante aspecten van de gedragscode (Richtlijn 2) zijn ook geïmplementeerd in de P&O-procedures. Het beeld van de naleving op de werkvloer is minder scherp, de gedragscode leeft daar minder sterk. De gedragscode lijkt daarmee nog niet doorgedrongen tot in de haarvaten van de organisatie van de publieke omroepen.
3. De meeste omroepen zijn nog bezig met een organisatorische aanpassing naar aanleiding van Richtlijn 1: Goed bestuur en toezicht en verwachten deze aanpassingen dit jaar formeel af te ronden. In de praktijk wordt al wel een scheiding tussen toezicht en bestuur aangehouden. Wel is de naleving van een aantal (formeel) aspecten van Richtlijn 2: Integriteit (registratie financiële belangen, beleggingen, geschenken en giften, openbaarmaking nevenfuncties en verslaglegging reizen) voor verbetering vatbaar. Het draagvlak voor deze registratie- en openbaarmakingverplichtingen is gering.
4. In het jaarverslag en de jaarrekening wordt in algemene zin gerapporteerd over de naleving van de gedragscode en, voor zover van toepassing, over afwijking daarvan. Voor zover in de jaarverslagen verantwoording wordt afgelegd over de naleving van de gedragscode, is dat vrij summier (wel naar de geest, niet naar de letter van de gedragscode). Dit geldt in het bijzonder voor Richtlijn 2: Integriteit en Richtlijn 4: cofinanciering en ideële sponsoring. Een en ander maakt verificatie van het positieve (zelf)beeld van respondenten van de naleving van de gedragscode lastig. Dit punt wordt urgenter nu de CIPO hier vorig jaar bij de omroepen al aandacht voor heeft gevraagd.

5. De CIPO is bekend en toegankelijk voor advies en ondersteuning. De mening over het functioneren van de CIPO is neutraal tot positief. Er is vooral behoefte aan advies en ondersteuning door de CIPO (compliance-assistance) en niet aan een activistische opstelling.
6. De introductie van de gedragscode (Richtlijn 1) heeft bijgedragen aan een verdere professionalisering van het bestuur van en toezicht op de publieke omroepen.

#### ***4.2 Suggesties ter verbetering***

1. Geef de publieke omroepen de kans om de gedragscode nog verder in de organisatie te doen verankeren. Biedt daarbij de gewenste ondersteuning en volg de vorderingen op dit punt (*compliance assistance*).
2. Ga met de omroepen na hoe zij kunnen worden ondersteund in een verbetering van de naleving van de registratie- en openbaarmakingverplichtingen uit Richtlijn 2: Integriteit. Volg de ontwikkelingen op dit punt.
3. Bevorder een meer expliciete en uniforme publieke verantwoording (in het jaarverslag) over de naleving van de gedragscode. Hou ook hierbij vinger aan de pols.
4. Richtlijn 1: Goed bestuur en toezicht wordt in de praktijk nageleefd. De omroepen zijn bezig de benodigde organisatorische en statutaire aanpassingen door te voeren en verwachten die binnen korte tijd af te ronden. Er is uit oogpunt van naleving geen aanleiding Richtlijn 1 om te zetten in een nadere regeling in de zin van de Mediawet.
5. Er is geen aanleiding om de huidige (terughoudende) opstelling en werkwijze van de CIPO te wijzigen

## Bijlage 1 Vragenlijst Enquête

In 2005 is door de omroepen gezamenlijk een gedragscode ontwikkeld voor goed bestuur en integriteit. Deze code bestaat uit een zestal richtlijnen en twee regelingen. De commissie ter bevordering van goed bestuur en integriteit publieke omroepen (CIPO) ziet toe op de naleving van deze gedragscode. In opdracht van de CIPO evalueren wij middels deze vragenlijst de naleving van de code.

We stellen u eerst een aantal vragen over de gedragscode in zijn geheel, daarna een aantal vragen per richtlijn of regeling.

### Gedragscode algemeen (alle richtlijnen)

1. Kent u de gedragscode?

- Ja
- Nee

2. Hoe duidelijk vindt u de gedragscode?

- Zeer duidelijk
- Duidelijk
- Neutraal
- Onduidelijk
- Zeer onduidelijk

3. Wat vindt u van het bestaan van de gedragscode?

- Zeer nuttig
- Nuttig
- Neutraal
- Niet nuttig
- Helemaal niet nuttig

4. Als ik me niet aan de gedragscode houd, schaadt dat mijn organisatie materieel (kosten) of immaterieel (tijd, moeite, imago) schaden.

- Geheel mee eens
- Mee eens
- Niet mee eens, niet mee oneens> ga naar vraag 5
- Mee oneens> ga naar vraag 5
- Geheel mee oneens> ga naar vraag 5

4a. Wat voor schade levert het niet naleven van de gedragscode u op?

5. Als ik me niet aan de gedragscode houd, levert dat mijn organisatie materiële (geld) of immateriële winst op (tijd, moeite).

- Geheel mee eens
- Mee eens
- Niet mee eens, niet mee oneens> ga naar vraag 6
- Mee oneens> ga naar vraag 6
- Geheel mee oneens>ga naar vraag 6

5a. Wat levert het niet naleven van de gedragscode u op?

6. De kans dat het opgemerkt wordt dat ik me niet aan de gedragscode houd is:

- Zeer groot
- Groot
- Niet groot, niet klein
- Klein
- Zeer klein

7. Als ik niet aan de gedragscode houd, keuren collega's dat af.
- Geheel mee eens
  - Mee eens
  - Niet mee eens, niet mee oneens
  - Mee oneens
  - Geheel mee oneens
8. De kans dat mijn collega's een overtreding melden aan een leidinggevende is:
- Zeer groot
  - Groot
  - Niet groot, niet klein
  - Klein
  - Zeer klein
9. De kans dat mijn collega's een overtreding melden aan de CIPO is:
- Zeer groot
  - Groot
  - Niet groot, niet klein
  - Klein
  - Zeer klein
10. De kans dat ik gecontroleerd wordt op naleving van de gedragscode is:
- Zeer groot
  - Groot
  - Niet groot, niet klein
  - Klein
  - Zeer klein
11. Vindt u dat het niet naleven van de gedragscode bestraft moet worden?
- Ja
  - Nee>ga naar vraag 13
  - Weet niet>ga naar vraag 13
12. Zo ja, wat voor sanctie vindt u passend (open vraag)?
13. In hoeverre speelt de gedragscode een rol in uw dagelijks werk?
- Zeer grote rol
  - Grote rol
  - Niet groot, niet klein
  - Kleine rol
  - Zeer kleine rol
14. Kent u mensen die zich er niet aan houden?
- Ja, veel
  - Ja, een aantal
  - Nee, geen > ga naar vraag 16
  - Weet ik niet > ga naar vraag 16
15. Wat voor functionarissen betreft dit? (meerdere antwoorden mogelijk)
- Bestuursleden
  - Directieleden
  - Toezichthouders
  - Medewerkers
  - Freelancers > naar 15a
  - Anders, namelijk...
- 15a Is in de contracten met freelancers opgenomen dat zij zich aan de gedragscode moeten houden?
- Ja
  - Nee
  - Weet ik niet

Nu volgen de vragen over de afzonderlijke richtlijnen.



## Richtlijn 1: Goed bestuur en toezicht

16. Hieronder noemen we een aantal onderdelen van deze richtlijn. Wilt u aankruisen welke onderdelen u (of uw organisatie) wel of niet toepast? Daarna heeft u de gelegenheid om uw antwoorden uit te leggen.

	Artikel wordt WEL toegepast	Artikel wordt NIET toegepast	Weet niet
De taken van het toezichthoudende en het bestuurlijke orgaan zijn gescheiden, bij voorkeur worden deze uitgevoerd door verschillende organen maar in ieder geval door verschillende functionarissen.			
De voorzitter van het toezichthoudend orgaan is niet dezelfde persoon als de voorzitter van het besturend orgaan.			
Er worden geen leningen aan topfunctionarissen verstrekt.			
De (hoogte van de) beloningen van topfunctionarissen zijn openbaar.			
Het jaarinkomen van topfunctionarissen wordt vastgesteld door het toezichthoudend orgaan.			
Het besturend orgaan rapporteert jaarlijks over de resultaten van de omroep; hierin wordt ook een verslag van het toezichthoudend orgaan opgenomen.			
In de statuten wordt de wijze van en bevoegdheden beschreven voor benoemen, schorsen en ontslaan van leden van besturend en toezichthoudend orgaan.			
Een profielschets van het toezichthoudend orgaan is te vinden op de website.			

17. Open vraag per aangekruiste 'niet': Wat is de reden dat u of uw organisatie dit onderdeel niet toepast?

## Richtlijn 2: Integriteit

18. Hieronder noemen we een aantal onderdelen van deze richtlijn. Wilt u aankruisen welke onderdelen u (of uw organisatie) wel of niet toepast? Daarna heeft u de gelegenheid om uw antwoorden uit te leggen.

	Artikel wordt WEL toegepast	Artikel wordt NIET toegepast	Weet niet
Medewerkers of hun partner hebben geen financiële belangen in ondernemingen die een relatie met de omroepinstelling hebben.			
Als medewerkers familie- of vriendschapsbetrekkingen met een aanbieder van diensten hebben, onthouden zij zich van deelname aan besluitvorming over opdracht.			
Medewerkers nemen geen diensten of faciliteiten aan die hun onafhankelijke positie kunnen beïnvloeden.			
Topfunctionarissen melden beleggingen in sectorgerelateerde ondernemingen.			
Bij afname van producten of diensten worden de wettelijke aanbestedingsregels gevolgd, als die niet gelden dan wordt bij diensten boven €50.000,- bij tenminste drie partijen een offerte gevraagd.			
Een accountant is voor ten hoogste vijf jaren achtereenvolgend verbonden aan een omroeporganisatie als degene die de jaarstukken opmaakt.			
Nevenfuncties van topfunctionarissen en toezichthouders worden geregistreerd en openbaar gemaakt.			
Medewerkers ontvangen geen inkomsten uit nevenfuncties uit hoofde van de functie.			
Medewerkers nemen geen geschenken aan om iets te doen of laten.			
Medewerkers melden geschenken boven €50,-.			
Medewerkers ontvangen geen geschenken op het huisadres.			
Buitenlandse reizen vinden alleen plaats na schriftelijke toestemming en de medewerker maakt een verslag van de reis.			

19. Open vraag voor iedere aangekruiste 'niet': wat is de reden dat u of uw organisatie dit onderdeel niet toepast?

### Richtlijn 3: Verslaglegging

20. Hieronder noemen we een aantal onderdelen van deze richtlijn. Wilt u aankruisen welke onderdelen u (of uw organisatie) wel of niet toepast? Daarna heeft u de gelegenheid om uw antwoorden uit te leggen.

	Artikel wordt WEL toegepast	Artikel wordt NIET toegepast	Weet niet
Ieder jaar verklaart het besturend orgaan in een bedrijfsvoeringverklaring dat niet is gebleken dat de bedrijfsvoering tekort is geschoten.			
In het verslag wordt ingegaan op het al of niet toepassen van de richtlijnen en uitgelegd als er van wordt afgeweken.			
In het verslag wordt ingegaan op de realisatie van doelstellingen, de middelen die daarmee gemoeid zijn en evt. maatregelen die genomen worden.			

21. Open vraag voor iedere aangekruiste 'niet': wat is de reden dat u of uw organisatie dit onderdeel niet toepast?

21a. Bent u van mening dat de bedrijfsvoeringverklaring in het jaarverslag opgenomen moet worden?

- Ja
- Nee
- Weet ik niet > ga naar vraag 22

21b. Waarom bent u deze mening toegedaan?

### Richtlijn 4: Cofinanciering

22. Hieronder noemen we een aantal onderdelen van de richtlijn. Wilt u aankruisen welke onderdelen u (of uw organisatie) wel of niet toepast? Daarna heeft u de gelegenheid om uw antwoorden uit te leggen.

	Artikel wordt WEL toegepast	Artikel wordt NIET toegepast	Weet niet
Omroepinstellingen bedingen bijdragen door middel van een schriftelijke overeenkomst.			
Omroepinstellingen doen jaarlijks in de jaarrekening melding van de waarde van een product/ dienst dat zij ontvangen hebben, de naam van de cofinancier en de specifieke relatie tussen cofinancier en omroepinstelling.			
Het maken van afspraken over bijdragen van cofinanciers geschiedt niet door omroepmedewerkers die betrokken zijn bij de redactionele totstandkoming van het betreffende programma.			
Omroepinstellingen rapporteren over redactionele onafhankelijkheid per programmasoort.			

23. Open vraag voor iedere aangekruiste 'niet': wat is de reden dat u of uw organisatie dit onderdeel niet toepast?

### **Regeling A: Klokkenuider**

24. Bent u bekend met deze procedure?

- Ja
- Nee > ga naar vraag 26

25. Zou u zelf deze procedure toepassen als u het vermoeden had van een misstand?

- Ja
- Nee
- Weet ik niet

26. Zou u de misstand intern en/of bij de CIPO melden?

- Ja, bij beide
- Alleen intern
- Alleen bij de CIPO
- Nee, bij geen van beide > ga naar vraag 26b
- Weet ik niet > ga naar vraag 28

26a. Waarom kiest u voor deze meldingsmogelijkheid?

26b. Waarom zou u het bij geen van beide melden?

### **Regeling B: Commissie ter bevordering goed bestuur en integriteit.**

28. Bent u bekend met de commissie?

- Ja
- Nee > ga naar vraag 30

29. Hoe beoordeelt u het functioneren van de commissie?

- Zeer positief > ga naar vraag 30
- Positief > ga naar vraag 30
- Neutraal > ga naar vraag 30
- Negatief
- Zeer negatief

29a. Wat kan de commissie in haar functioneren volgens u verbeteren?

30. Tot slot willen we u nog vragen voor welke omroep u werkzaam bent.

- AVRO
- BNN
- BOS
- EO
- HUMAN
- IKON
- Joodse Omroep
- KRO
- LLiNK
- MAX
- NCRV
- Nederlandse Omroep Stichting (NOS)
- Nederlandse Publieke Omroep (NPO)
- NIO
- NMO
- NPS
- OHM
- RKK
- RVU
- STER
- Teleac
- TROS
- VARA
- VPRO
- RNW
- ZVK
- Anders, nl...
- Wil niet zeggen.

U bent aan het einde gekomen van de vragenlijst. Hartelijk dank voor uw medewerking



## Bijlage 2 Checklist jaarverslagen

### Richtlijn 1: Goed bestuur en toezicht

1. Bestuur:
  - a. Beloning (hoogte, opbouw vast - variabel, afvloeiingsregeling, onkosten), **openbaarmaking**
  - b. Dienstverband
  - c. Functie
  - d. Verslag van het bestuur **in de jaarstukken**
2. Toezichthouder:
  - a. Beloning (hoogte opbouw vast - variabel, afvloeiingsregeling, onkosten) **openbaarmaking**
  - b. Verslag van de toezichthouder **in de jaarstukken**
3. Veranderingen in structuur bestuur en toezichthouder

### Richtlijn 2: Integriteit

1. Tegengaan belangenverstrengeling:
  - a. geen financiële belangen in ondernemingen of organisaties die een zakelijke relatie met de omroep hebben, ontheffing is mogelijk: **vermelding in openbaar register**
  - b. vermelding beleggingen top in sectorgerelateerde ondernemingen in **openbaar register**
  - c. **verslaglegging** over buitenlandse reizen
  - d. **melding en openbare registratie** geschenken en giften (> 50 euro)
2. Geen nevenfuncties in strijd met belang omroepinstelling:
  - a. Nevenfuncties van topfunctionarissen en toezichthouders **openbaar**, inclusief de bezoldiging

### Richtlijn 3: Verslaglegging

1. Afgifte bedrijfsvoeringverklaring

### Richtlijn 4: Cofinanciering

1. Verklaring omtrent cofinanciering in relatie tot programmaonderdelen en naleving Richtlijn 2 in dat verband
2. Rapportage over redactionele onafhankelijkheid (per programmasoort)
3. Verklaring omtrent cofinanciering van programmaonderdelen (waarde en aard, naam cofinancier en aard relatie) in **jaarrekening**

### Richtlijn 5: Interactieve telefoondiensten

1. In **jaarrekening** verantwoorden inkomsten uit deze diensten

### Klokkenluiderdienstregeling

1. Benutting (interne) regeling

### CIPO

1. Contacten met CIPO
2. Adviezen en andere interventies CIPO





## Bijlage 3      Gespreksleidraad

1. Introductie: toelichting op onderzoek, anonimiteit, functie respondent
2. Algemeen:
  - Bekendheid met gedragscode
  - Duidelijkheid gedragscode
  - Acceptatie gedragscode
3. Kosten/baten:
  - Wat levert het op (bijv. bedrijfsprocessen op orde)
  - Wat kost naleving (bijv. metingen)
  - Wat levert niet/deels naleven op (bijv. geld)
  - Wat kost niet/deels naleven (bijv. imagoschade)
4. Naleving:
  - Beeld van naleving gedragscode (door eigen organisatie, door derden)
  - Beeld van functioneren gedragscode als zodanig: wat gaat goed, wat kan beter?
5. Sanctionering:
  - Detectie- en sanctiekans (in naleving)
  - Sanctionering (aard en omvang)
6. Uitkomsten enquête:  
Voorleggen uitkomst enquête (van eigen omroep en eigen omroep vergeleken met anderen):
  - Reactie en mening
  - Nuanceringen
  - Aanvullingen
  - Verbetersuggesties naleving
  - Suggesties voor CIPO



## Bijlage 4    Overzicht respondenten vraaggesprekken

- W. Maas, algemeen directeur AVRO
- G.J. Mulder, algemeen directeur BOS
- M. Adriani, adjunct directeur BNN
- M. Fröberg, algemeen directeur IKON
- Y. de Haan, directeur bedrijfsvoering KRO
- D. Rademaker, directiesecretaris KRO
- E. van Genugten, manager personele zaken, NOS
- B. van Kolfschoten, manager personele en financiële zaken, NCRV
- A.H.W. van der Want, algemeen directeur Teleac-NOT
- M. Dingemans, directiesecretaris Teleac-NOT
- P. Schurs, algemeen directeur VPRO
- S. Houthuijzen, controller Radio Nederland Wereldomroep



## Bijlage 5 Overzicht jaarverslagen

	Omroep 1	Omroep 2	Omroep 3	Omroep 4	Omroep 5	Omroep 6	Omroep 7	Omroep 8	Omroep 9	Omroep 10
Richtlijn 1: goed bestuur										
1a	Totale bezoldiging voorzitter en directeur.	Totale bezoldiging bestuur en directie tezamen. Verwijzing naar cao.	Totale bezoldiging bestuur en directie tezamen.	Totale bezoldiging bestuur en directie tezamen en bezoldiging per functie.	Totale bezoldiging per functie en pensioenbijdragen. Geen onkosten en afvloeiingsregeling.	Totale bezoldiging voorzitter en directeur.	Totale bezoldiging bestuur en directie tezamen. Van algemeen directeur bezoldiging uitgesplitst	Hoogte bezoldiging van directie en bestuur uitgesplitst naar functie en onkosten vergoeding.	Hoogte bezoldiging directeur.	Totale bezoldiging directie en bestuur
1b	Niet aangetroffen	Vermeld	Vermeld	Vermeld	Vermeld	Vermeld	Vermeld	Vermeld	Vermeld	Niets over aangetroffen
1c	Vermeld	Vermeld	Vermeld	Vermeld	Vermeld	Vermeld	Vermeld	Vermeld	Vermeld	Vermeld
1d	Verslag van directie en vereniging	Verslag vereniging en bestuur	Verslag van directie	Verslag van vereniging	Verslag van bestuur	Verslag van bestuur	Algemeen verslag	Verslag van bestuur	Verslag van directie	Verslag van directie
2a	Niets over aangetroffen, in ontwikkeling.	Niets over aangetroffen, in ontwikkeling.	Niets over aangetroffen, in ontwikkeling.	Niets over aangetroffen, in ontwikkeling.	Niets over aangetroffen, in ontwikkeling.	Niets over aangetroffen, in ontwikkeling.	Niets over aangetroffen, in ontwikkeling.	Niet aangetroffen, in ontwikkeling.	Vermeld, niet uitgesplitst.	Niets over aangetroffen, in ontwikkeling
2b	Idem	Idem	Idem	Idem	Idem	Idem	Idem	Idem	Ja	Idem
3	Geen veranderingen, afgezien van bovengenoemd voornemen	Ja, mbt topstructuur	Ja, mbt topstructuur	Ja, mbt topstructuur	Geen veranderingen, afgezien van bovengenoemd voornemen	Geen veranderingen, afgezien van bovengenoemd voornemen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Geen veranderingen, afgezien van bovengenoemd voornemen	Geen veranderingen, afgezien van bovengenoemd voornemen

<b>Richtlijn 2: integriteit</b>										
1a	Vermeld	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Vermeld in jaarverslag	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Verwijzing naar website	Niets over aangetroffen
1b	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Vermeld in jaarverslag	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Verwijzing naar website	Niets over aangetroffen
1c	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen.	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Verwijzing naar website	Niets over aangetroffen
1d	Register ingesteld	Niets over aangetroffen	Register ingesteld	Register ingesteld	Niets over aangetroffen	Register ingesteld	Register ingesteld	Niets over aangetroffen	Geen register, legt uit...	Niets over aangetroffen
2a	Verwijzing naar website	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Verwijzing naar website	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen.	Niets over aangetroffen	Vermeld	Niets over aangetroffen
<b>Richtlijn 3: verslaglegging</b>										
1	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Vermeld	Vermeld	Vermeld	Vermeld	Vermeld	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen
<b>Richtlijn 4: cofinanciering</b>										
1	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen
2	Vermelding ontvangen subsidies per programma	Vermelding ontvangen subsidies per programma	Vermelding ontvangen subsidies algemeen	Vermelding ontvangen subsidies algemeen.	Vermelding ontvangen subsidies algemeen	vermelding ontvangen subsidies algemeen	Vermelding in jaarrekening	Niets over aangetroffen	Verwijzing naar mediastatuut	Niets over aangetroffen
3	Toelichting in algemene zin	Toelichting in algemene zin	In jaarrekening vermeld. Geen toelichting alleen waarde en naam.	In jaarrekening vermeld. Geen toelichting alleen waarde en naam.	In jaarrekening vermeld. Geen toelichting alleen waarde en naam.	Vermelding in verslag aan OC&W	In jaarrekening vermeld, met waarde en naam.	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen

Richtlijn 5: Interactieve tel. diensten										
1	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Vermeld
Klokkenuiders- regeling										
1	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen
CIPO										
1	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Vermeld	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen
2	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen	Vermeld	Niets over aangetroffen	Niets over aangetroffen





**Colofon**

opdrachtgever/financier	CIPO
auteurs	Mr. Drs. L.F Drost Drs. I.N.J. de Groot Mr. A.G. Mein
omslag uitgave	Grafital, Valkenswaard Verwey-Jonker Instituut Kromme Nieuwegracht 6 3512 HG Utrecht telefoon 030-2300799 telefax 030-2300683 e-mail <a href="mailto:secr@verwey-jonker.nl">secr@verwey-jonker.nl</a> website <a href="http://www.verwey-jonker.nl">www.verwey-jonker.nl</a>

*De publicatie*

De publicatie kan gedownload worden via onze website: <http://www.verwey-jonker.nl>.  
Behalve via deze site kunt u producten bestellen door te mailen naar [verwey-jonker@adrepak.nl](mailto:verwey-jonker@adrepak.nl) of faxen naar (070) 359 07 01, onder vermelding van de titel van de publicatie, uw naam, factuuradres en afleveradres.

ISBN 978-90-5830-308-0

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2009

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut.  
Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.  
The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute.  
Partial reproduction is allowed, on condition that the source is mentioned.